

Perspective de recherche

22 Juin 2020

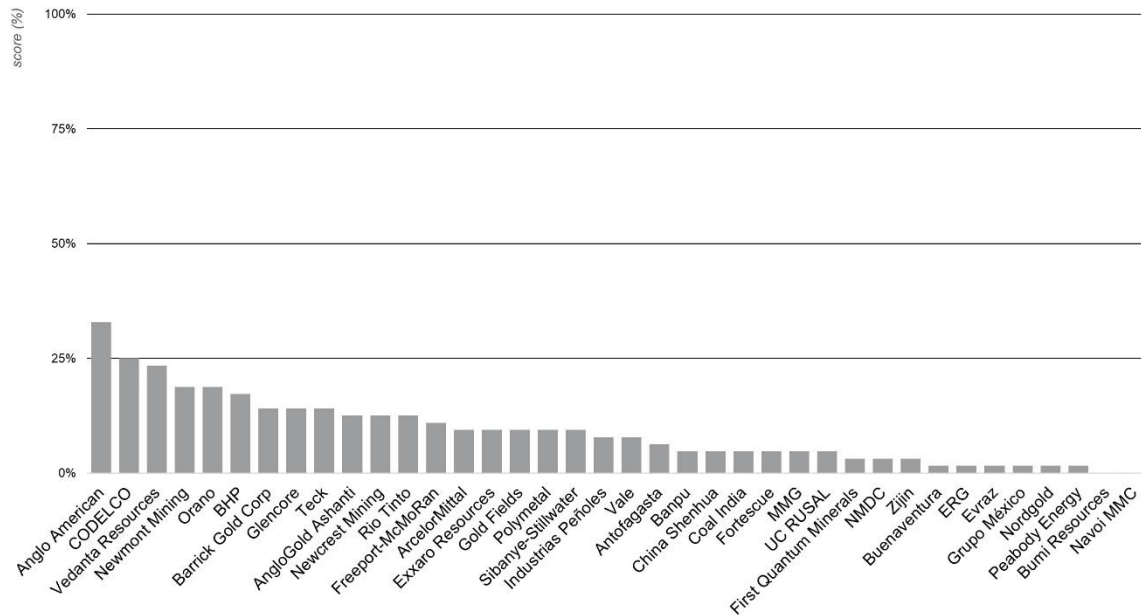
L'inégalité de genre est profondément ancrée dans le secteur minier

L'égalité de genre demeure clairement un défi pour l'industrie minière. Dans les entreprises minières et les communautés affectées par les activités minières, les femmes sont le plus souvent désavantagées par rapport à leurs homologues masculins. Les politiques et les pratiques sexospécifiques des entreprises, telles que les processus de recrutement discriminatoires à l'égard des candidatures féminines ou les compensations foncières excluant les femmes, font clairement partie du problème.¹ Cependant, le problème plus insidieux de l'ignorance du genre, qui ne tient pas compte de la question du genre, est souvent plus difficile à identifier et à traiter. Par exemple, les évaluations d'impact qui ne se basent que sur des consultations avec des organisations communautaires formelles, risquent de passer à côté – sans s'en apercevoir – des points de vue et des préoccupations des femmes, si elles sont sous-représentées dans ces organisations.

Les entreprises minières doivent prendre des mesures proactives pour contrer ces biais potentiels et éviter les impacts involontaires sur les femmes. Cela nécessitera une action systématique à tous les niveaux de l'entreprise, de la gouvernance d'entreprise aux conditions de travail, en passant par l'engagement communautaire et les activités d'investissement.

Les entreprises prennent-elles des mesures adéquates sur ces questions ? Selon les données disponibles, il semblerait que cela ne soit pas le cas. Le rapport [RMI Report 2020](#) fait état d'importantes lacunes dans la façon dont les entreprises minières abordent l'égalité de genre. Le rapport (une évaluation, basée sur des données probantes, des politiques et pratiques de 38 grandes entreprises minières relatives aux questions économiques, environnementales, sociales et de gouvernance (EESG)), aborde le genre comme une question transversale concernant de nombreux aspects des actions des entreprises. Les résultats globaux de l'évaluation montrent une réelle faiblesse de la part des entreprises sur les questions du genre, révélant des actions très limitées pour traiter ces questions, que ce soit dans les communautés affectées par les activités minières, au sein de leurs organes de gouvernance et de leur direction, ou parmi leurs employé-es (voir Figure 1).

Figure 1 Résultats globaux des actions des entreprises sur les questions de genre
(Résultats du RMI Report 2020 - 16 questions métriques liées au genre)



La présente perspective de recherche fournit quelques exemples de ce que les résultats révèlent sur les actions des entreprises minières sur les questions de genre.

Réduire les inégalités de genre : une responsabilité de respecter les droits humains

En vertu des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (UNGPs), les entreprises ont le devoir de respecter les droits humains en prenant des mesures pour identifier, évaluer et traiter les risques pour les droits humains associés à leur présence ou à leurs activités, et pour remédier à tout impact sur les droits humains dont elles sont responsables ou auquel elles ont contribué.

L'année dernière, le Groupe de travail des Nations Unies sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises a produit un [guide](#) à l'attention des États et des entreprises sur la manière d'intégrer une perspective de genre dans la mise en œuvre des PDNU. Le rapport présente notamment des exemples d'action que les entreprises peuvent suivre pour respecter chaque Principe. Commentant les résultats du rapport RMI Report 2020, le professeur Surya Deva, membre du groupe de travail des Nations Unies sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, a déclaré :

“ Les conclusions du rapport RMI Report 2020 montrent que les principales entreprises minières n’apportent pas les réponses adéquates à l’impact différencié et disproportionné de l’exploitation minière sur les femmes et les filles. Le Guide sur les Dimensions de Genre des Principes directeurs relatif aux entreprises et droits de l’homme (*Gender Guidance for the UN Guiding Principles on Business and Human Rights*) constitue un outil utile pour prévenir et combattre les impacts négatifs sur les femmes et les filles par la mise en œuvre de politiques et d’actions prenant en compte le genre. »

Grandes actions au sommet, mais peu de protection pour les travailleuses des sites miniers

Les actions mises en place par les entreprises minières sur les questions de genre les plus médiatisées ont sans aucun doute été les programmes, de plus en plus nombreux, visant à améliorer l’équilibre entre les hommes et les femmes dans les Conseils d’administration et à renforcer la diversité de genre au sein de la haute direction. Les entreprises citent fréquemment ces programmes comme preuve de leur contribution à l’objectif de développement durable des Nations Unies sur l’égalité des sexes (ODD-5). Le rapport RMI Report 2020 révèle en effet que la majorité des entreprises ont au moins mis en place des actions pour suivre et publier des données sur le pourcentage de femmes au sein de leur Conseil d’administration et de leur direction, certaines entreprises fixant même des objectifs de représentation des femmes à ces niveaux (voir Figure 2). De tels efforts sont encourageants et il existe de nombreuses preuves qu’un leadership équilibré entre les sexes conduit à une meilleure performance sur les questions EESG.

Cependant, il apparaît clairement que les entreprises ne font pas autant d’efforts pour traiter un problème plus fondamental et d’une importance cruciale pour les travailleuses des mines : la fourniture d’équipements de protection individuelle (EPI) adaptés au genre. Ce problème est notamment apparu de manière plus flagrante pendant la crise de Covid-19 ; en effet, le manque d’EPI appropriés, efficaces, sûrs et ergonomiques à l’usage des travailleuses expose les femmes travaillant dans les sites miniers à un risque quotidien. Comme le montre la Figure 3, les résultats sur cette question sont nettement plus faibles que ceux sur l’équilibre entre les hommes et les femmes au niveau des Conseils d’administration.

Figure 2 Suivi et publication des données sur l'équilibre entre les hommes et les femmes au sein des Conseils d'administration et de la haute direction
(Resultats du RMI Report 2020 - B.02.2.a)

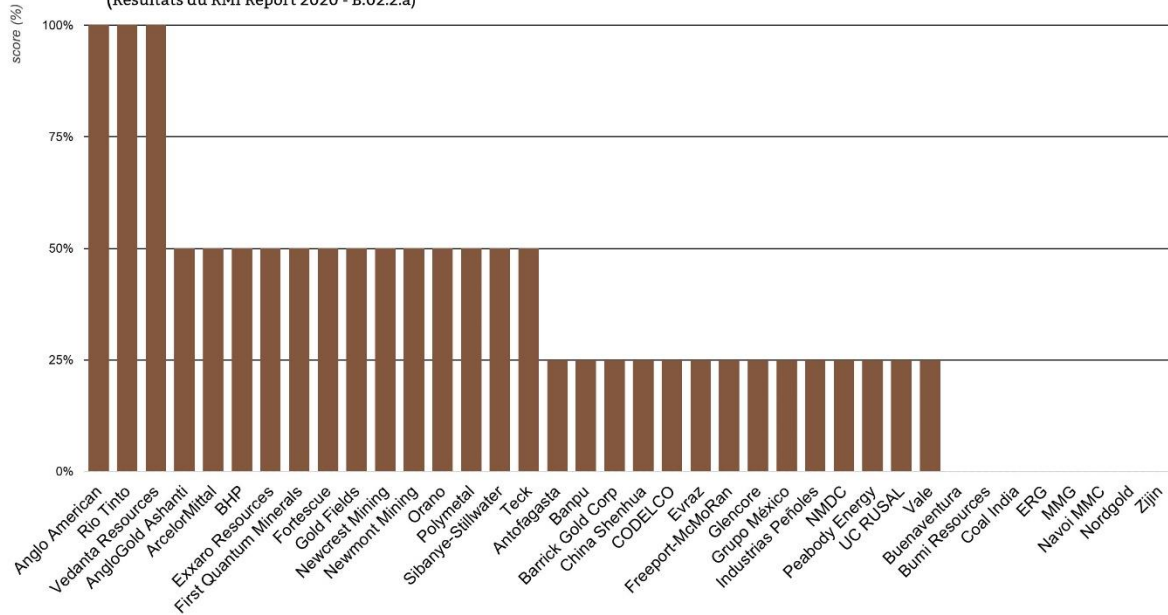
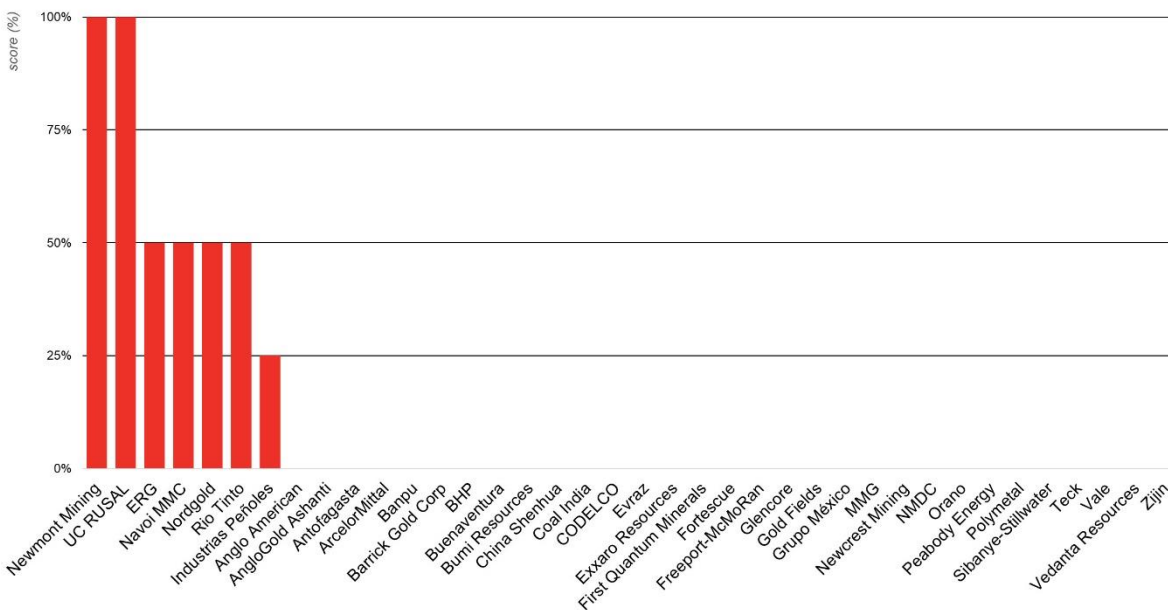


Figure 3 Mise à disposition d'EPI adaptés au genre
(Resultats du RMI Report 2020 - E.01.4.b)



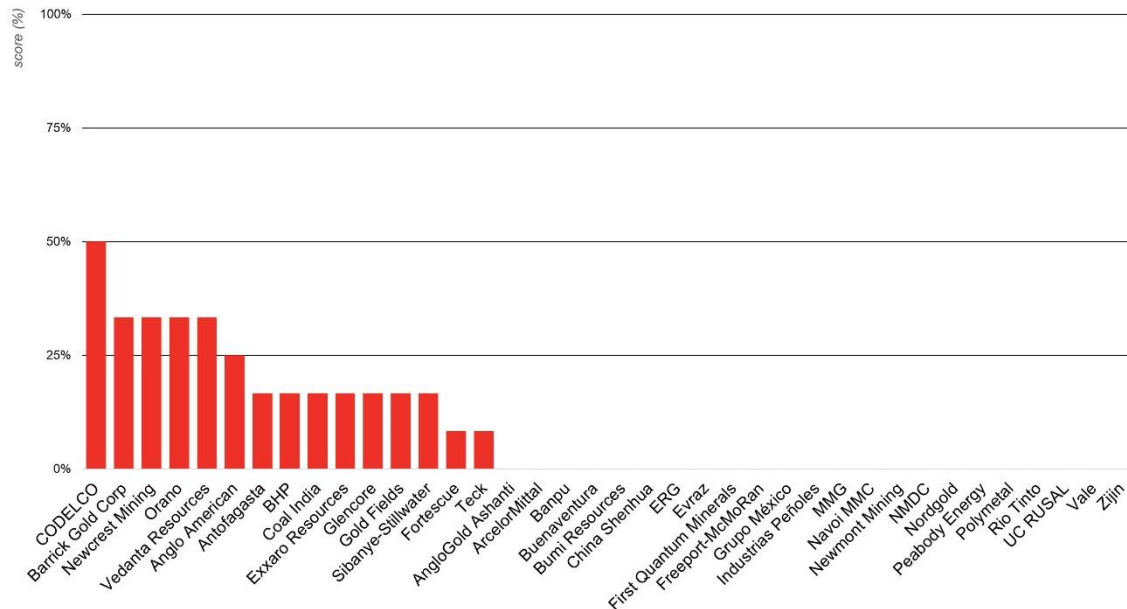
Les gouvernements des pays producteurs peuvent influencer positivement la fourniture d'EPI adaptés au genre. Certains gouvernements prennent déjà des mesures pour normaliser cela. Par exemple, il est encourageant de voir que la loi votée par l'Afrique du Sud sur la santé et la sécurité dans les mines (*South Africa's Mining Health and Safety Act*, « MSHA ») et les directives du Département des ressources minières du pays exigent que les entreprises se dotent d'un Code de bonnes pratiques obligatoires, notamment afin

d'assurer la fourniture d'EPI aux travailleuses des mines. Cependant, sans application stricte, ces mesures n'auront que peu d'impact. S'exprimant à ce sujet, Lydia Nkopane, présidente de la structure de représentation des femmes de l'Union nationale des mineurs d'Afrique du Sud (NUM), a déclaré :

“ Malgré la MHSA, la plupart des mines en Afrique du Sud ne fournissent toujours pas systématiquement d'EPI adaptés au genre. Et le contexte est souvent mal compris par les entreprises minières et les législateurs. La chaleur extrême et la poussière sont considérablement nocives et dommageables pour le corps des femmes, mais les travailleuses qui ont demandé des sous-vêtements de protection adéquats subissent quotidiennement des brimades et des moqueries de la part de leurs collègues et managers masculins. »

Les résultats des entreprises sont encore plus faibles sur une autre question fondamentale pour les travailleuses : la protection contre le harcèlement sexuel et la violence de genre. Alors que des initiatives existent dans le secteur minier pour traiter ces risques, aucune des entreprises évaluées n'est en mesure de démontrer une action systématique sur cette question (voir la Figure 4).²

Figure 4 Protéger les travailleuses contre le harcèlement sexuel et la violence sexiste
(Résultats du RMI Report 2020 - E.01.3)

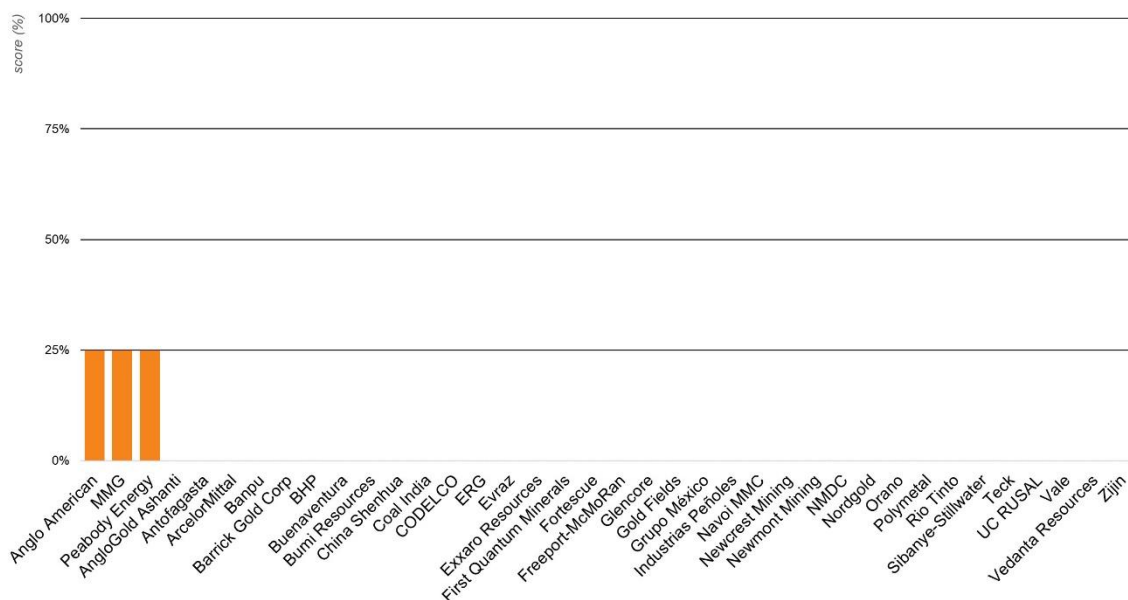


Les entreprises n'évaluent pas leurs impacts sur les femmes

Une prise de conscience du statu quo, notamment des impacts des activités de l'entreprise sur les femmes, est une condition essentielle pour une approche éclairée du soutien à l'égalité de genre dans les communautés affectées par les activités minières. Cela semble être une étape évidente pour toute entreprise minière prenant au sérieux la responsabilité qui est la sienne d'éviter tout impact négatif sur les femmes. Les impacts potentiels sont vastes et incluent, par exemple, la perturbation de la vie sociale et familiale, un risque accru de violence de genre, et la perte d'accès à la terre. Pourtant, le rapport RMI Report 2020 présente des résultats très peu satisfaisants sur cette question : il révèle que presque aucune entreprise n'est dotée de systèmes permettant d'évaluer régulièrement les impacts de ses activités sur les femmes (voir Figure 5).

Ces résultats sont frappants, en particulier au regard du fait que des directives sur les évaluations de l'impact selon le genre dans le secteur minier sont disponibles depuis maintenant plusieurs années.³ Que les entreprises évaluent l'impact selon le genre dans le cadre d'évaluations spécifiques à la question, ou dans le cadre des évaluations de leur impact environnemental et social ou de leur impact sur les droits humains, les résultats de ces évaluations pourraient pourtant fournir des enseignements précieux qui leur permettraient d'anticiper ou d'éviter les impacts négatifs sur la vie et les moyens de subsistance des femmes.

Figure 5 Systèmes de l'entreprise permettant d'évaluer régulièrement les impacts sur les femmes
(Résultats du RMI Report 2020 - D.04.3.a)

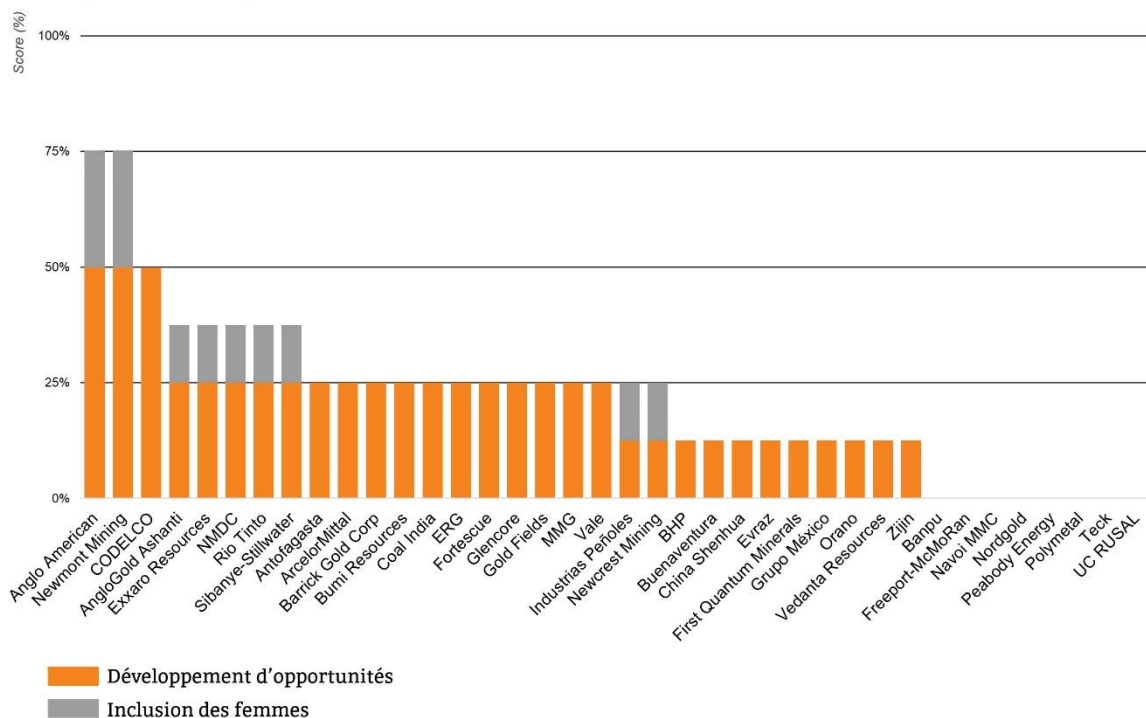


L’approvisionnement local ne tenant pas compte du genre marginalise les entreprises détenues par des femmes

Il est désormais connu que les femmes sont impactées de manière disproportionnée par les activités minières par rapport aux hommes. Les rapports d’IFC, d’Oxfam et d’autres organisations, révèlent tous que les femmes font généralement face à des risques accrus pour leur santé, et leur statut économique et social, causés par la présence d’entreprises minières.⁴ Or, même des actions positives sur l’engagement communautaire et l’investissement, si elles sont menées sans tenir correctement compte des questions de genre, peuvent porter préjudice encore davantage aux femmes. Des interventions ne tenant pas compte de la question du genre perpétuent, voire exacerbent, la discrimination et la marginalisation des femmes. Cela est particulièrement vrai lorsque les femmes sont confrontées à des obstacles supplémentaires en raison, par exemple, de leur âge, de leur religion, de leur appartenance ethnique ou de leur accès aux ressources économiques.⁵

Or, les résultats du rapport RMI Report 2020 suggèrent que les efforts de nombreuses entreprises minières pour développer l’approvisionnement local ne tiennent pas compte du genre et risquent donc d’avoir un impact négatif sur l’égalité entre les hommes et les femmes. Comme le montre la Figure 6, seule une petite minorité d’entreprises agissent de manière proactive pour inclure les femmes dans leurs mesures de soutien à l’approvisionnement local, sans lesquelles les femmes seraient très probablement exclues.

Figure 6 Mesures pour inclure les femmes dans les activités de soutien à l’approvisionnement local
(Résultats du RMI Report 2020 - D.04.2.a & b)



Cela s'explique par le fait que les entreprises peuvent ne pas voir l'utilité de déployer des efforts supplémentaires pour inclure les entreprises locales détenues par des femmes dans leur politique d'achat, ou peut-être trouvent-elles que les entreprises détenues par des femmes ne répondent pas suffisamment à leurs besoins en approvisionnement.⁶ Quelle que soit la raison, en ne s'approvisionnant pas auprès d'entreprises locales détenues par des femmes, les entreprises minières ne contribuent pas au renforcement de la diversité hommes-femmes chez leurs fournisseurs – et donc à l'égalité de genre – ni n'établissent de liens plus étroits avec les communautés locales. En outre, comme l'indique IFC, le soutien à des entreprises locales détenues par des femmes produit des avantages plus larges en matière de stabilité communautaire et de développement économique.⁷

Mesures immédiates pour une égalité de genre au sein des entreprises

Une entreprise minière peut prendre des mesures immédiates et concrètes pour résoudre systématiquement l'inégalité de genre. Ces mesures incluent, notamment :

- L'adoption d'une politique sur l'égalité de genre à l'échelle de l'entreprise applicable aux organes de gouvernance et de direction de l'entreprise, à la main-d'œuvre et aux conditions de travail, ainsi qu'aux impacts et aux initiatives au niveau communautaire.
- L'examen des politiques, des procédures et des systèmes existants afin de vérifier l'absence de toute discrimination selon le genre non-intentionnelle, et de veiller à ce que les questions d'égalité de genre soient correctement traitées.
- La mise en place d'une politique de tolérance zéro en cas de harcèlement sexuel et de violence de genre parmi les employés, et l'application de mesures fermes visant à protéger les travailleuses contre ces risques, notamment l'instauration d'une formation sur la question du genre.
- La fourniture d'équipements de protection individuelle, d'installations de santé, et de sanitaires adaptés au genre pour les travailleuses.
- La mise en place de systèmes pour garantir que des évaluations de l'impact selon le genre soient régulièrement menées et que les résultats de ces évaluations conduisent à des actions concrètes.
- Le suivi et la publication de données désagrégées par sexe sur, par exemple, le recrutement, la rétention et la représentation des femmes parmi les employés ; l'emploi de main-d'œuvre locale et l'approvisionnement local ; la santé et sécurité

des travailleur·ses et des communautés locales ; ou encore, les salaires des travailleur·ses. Puis, sur la base de ces données, l'élaboration des stratégies nécessaires pour réduire et éliminer les inégalités de genre.

Peut-être plus important encore, les entreprises peuvent commencer par interroger les femmes, au sein des communautés affectées et à tous les niveaux de leur main-d'œuvre, sur les questions d'égalité de genre dans les entreprises minières qui les concernent, et sur les mesures qu'elles souhaiteraient voir mises en place pour répondre à leurs préoccupations. Sur la base d'une discussion ouverte sur ces questions, les entreprises pourraient alors inclure systématiquement les femmes dans la prise de décision et le suivi des performances sur les questions qui les concernent en priorité.

En effet, ce n'est qu'en faisant participer les femmes à la conception, à la mise en œuvre, et à l'évaluation de leurs politiques et de leurs programmes que les entreprises pourront être certaines que leurs actions en faveur de l'égalité de genre soient véritablement efficaces.

-
- ¹ Oxfam International (2017). Exposé de position sur la justice de genre et les industries extractives (https://www.oxfam.org.au/wp-content/uploads/2017/04/EI_and_GJ_position_paper_v.15_FINAL_03202017_green_Kenny.pdf).
- ² Voir par exemple Minerals Council South Africa (2020). Women in Mining. White Paper (<https://www.mineralscouncil.org.za/special-features/1064-women-in-mining-in-south-africa>); IndustriALL Global Union (2019). Our Future, Our Union: IndustriALL Women Conference Report (http://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/2020/women_conference_report_eng.pdf); IFC (2018). Addressing Gender-Based Violence in the Workforce. Unlocking Opportunities for Women and Business: A Toolkit of Actions and Strategies for Oil, Gas and Mining Companies. Tool Suite 4 (https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/gender+at+ifc/resources/unlocking-opportunities-for-women-and-business); MeTooMining Association (<https://www.metoomining.com/>).
- ³ Voir par exemple Hill, C, Madden, C and Collins, N. (2017). A Guide to Gender Impact Assessment for the Extractive Industries. Oxfam, Melbourne (https://www.oxfam.org.au/wp-content/uploads/2017/04/2017-PA-001-Gender-impact-assessments-in-mining-report_FA_WEB.pdf); Rio Tinto and the Centre for Social Responsibility in Mining (2009). Why Gender Matters. A resource guide for integrating gender considerations into Communities work at Rio Tinto (<https://www.commdev.org/pdf/publications/Why-Gender-Matters.pdf>).
- ⁴ IFC (2018). Women and Community Engagement. Unlocking Opportunities for Women and Business: A Toolkit of Actions and Strategies for Oil, Gas and Mining Companies. Tool Suite 3 (https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/gender+at+ifc/resources/unlocking-opportunities-for-women-and-business); Hill, C., Madden, C. and Ezpeleta, M. (2016). Gender and the Extractive Industries: Putting Gender on the Corporate Agenda. Australian Aid and Oxfam (https://www.oxfam.org.au/wp-content/uploads/2016/09/2016-PA-004-Mining-and-Gender-report_FA3_web.pdf).
- ⁵ Programme des Nations Unies pour le développement et Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises (2019). Dimensions de Genre des Principes directeurs relatif aux entreprises et droits de l'homme (<https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/BookletGenderDimensionsGuidingPrinciples.pdf>).
- ⁶ IFC (2018). Women-Owned Businesses and the Supply Chain. Tools to help companies identify and develop women-owned suppliers and suppliers with significant numbers of female employees. Unlocking Opportunities for Women and Business: A Toolkit of Actions and Strategies for Oil, Gas and Mining Companies. Tool Suite 2 (https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/gender+at+ifc/resources/unlocking-opportunities-for-women-and-business).
- ⁷ *Ibid.*

Responsible Mining Foundation

Le rapport est produit par la Responsible Mining Foundation (RMF), un organisme de recherche indépendant qui encourage l'amélioration continue des pratiques responsables dans l'ensemble du secteur minier en développant des outils et des cadres méthodologiques, en publiant des données d'intérêt public et en rendant possible un engagement éclairé et constructif entre les entreprises minières et les autres parties prenantes.

En tant que fondation indépendante, la RMF n'accepte aucun financement ni aucune autre contribution du secteur minier. www.responsibleminingfoundation.org

Avertissement

Les constatations, conclusions et interprétations contenues dans le présent article Responsible Mining Index (RMI) Report 2020 ne reflètent pas nécessairement les points de vue des bailleurs de fonds, administrateur·rices et employé·es de la Responsible Mining Foundation (RMF), ni des autres personnes ayant participé aux consultations ou contribué à ce rapport comme conseillers.

Le présent article est publié à titre d'information uniquement et n'est nullement destiné à un usage promotionnel. Ce rapport ne fournit aucun conseil ni recommandation sur le plan comptable, juridique, fiscal ou propre aux investissements, et il ne constitue ni une offre ni un démarchage en vue de l'achat ou de la vente d'instruments financiers d'aucune sorte.

Bien que tout ait été mis en œuvre pour vérifier l'exactitude des traductions, la version anglaise du document doit être considérée comme la version définitive.

Mention relative aux droits d'auteur

Toutes les données et contenus écrits sont mis à disposition selon les termes de la licence internationale Creative Commons Attribution – Pas d'Utilisation Commerciale 4.0 (CC BY-NC 4.0).



Les utilisateur·rices sont libres de partager et d'adapter le contenu, mais en indiquant les crédits appropriés, en intégrant un lien vers la licence et en indiquant si des modifications ont été apportées. Le contenu couvert par la licence ne peut être utilisé ni à des fins commerciales, ni de manière discriminatoire, dégradante ou faussé. En cas d'utilisation, veuillez créditer comme suit «Responsible Mining Foundation (RMF) (2020), *'L'inégalité de genre est profondément ancrée dans le secteur minier'*».

www.responsibleminingfoundation.org